EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Centre-du-Québec

Adopté par
le Conseil régional des partenaires
du marché du travail du Centre-du-Québec
le 12 mars 2014

NOTRE TRAVAIL,
C'EST L'EMPLOI !

Québec

Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec
Denise Picard, directrice régionale

Analyse et rédaction
Emmanuelle Mayrand, conseillère à la planification et au partenariat

Collaboration
Marie-Andrée Coutu, directrice de la planification, du partenariat et des services aux entreprises

Mise en page
Annie Courchesne, agente de bureau

Direction régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec
1680, boulevard Saint-Joseph, bureau RC-07
Drummondville (Québec) J2C 2G3
Téléphone : 819 475-8701
Télécopieur : 819 475-8781

Le Plan d'action régional 2014-2015 est disponible sur Internet au :
www.emploiquebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2014
ISBN (imprimé) 978-2-550-70481-2
ISBN (PDF) 978-2-550-70480-5

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE 4

LA MISSION 5

L'OFFRE DE SERVICE ET LA PRÉSENCE D'EMPLOI-QUÉBEC DANS LA RÉGION 5

LA RÉGION EN BREF 7

LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES 9

LE MARCHÉ DU TRAVAIL 10

Contexte économique 10

Les principaux indicateurs du marché du travail en 2013 11

PORTRAIT DE LA CLIENTÈLE 12

Les prestataires de l'assurance-emploi 12

Les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours 14

L'OFFRE ET LA DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE 18

LES ÉLÉMENTS QUI INFLUENCENT LES PRIORITÉS D'ACTION POUR 2014-2015 20

RESSOURCES FINANCIÈRES 21

PLANIFICATION REGIONALE 2014-2015 24

ORIENTATION 1 : Accélérer l'intégration en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail 24

ORIENTATION 2 : Favoriser l'insertion en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail 26

ORIENTATION 3 : Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité 27

ORIENTATION 4 : Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre 29

ORIENTATION 5 : Contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale 30

ORIENTATION 6 : Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale 32

ORIENTATION 7 : Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail 33

ORIENTATION 8 : Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail 34

ORIENTATION 9 : Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi 35

FACTEURS DE CONTINGENCE 36

ANNEXES 37

Annexe A Répartition des cibles de résultats 2014-2015 37

Annexe B Tableau synoptique - Stratégies d'action prioritaire 2014-2015 38

Annexe C Le partenariat 40

Annexe D Liste des membres du CRPMT du Centre-du-Québec 41

Annexe E Organigramme comité de gestion régional 42

Annexe F Lexique 43

Message du président et de la directrice régionale

Nous sommes fiers de vous présenter le plan d'action 2014-2015 d'Emploi-Québec Centre-du-Québec qui est le premier d'un nouveau cycle de planification. Ce plan s'inscrit sur un horizon de quatre ans, en cohérence avec l'exercice de planification du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les enjeux nationaux, les grandes orientations ainsi que les axes d'intervention ont été revus en profondeur. Ils s'appuient notamment sur les premières pistes d'action du chantier de réflexion stratégique des services publics d'emploi, dont l'analyse de ce qui est réalisé par d'autres juridictions ainsi que les grandes tendances du marché du travail.

La couleur régionale de cette planification repose, entre autres, sur les résultats de la consultation Web qui a été menée à l'automne 2013 auprès des partenaires, des employeurs, des membres du personnel d'Emploi-Québec et pour la première fois, auprès des personnes à la recherche d'un emploi. D'autres facteurs déterminants influencent cette planification, dont les changements structurels prévisibles du marché du travail que sont le vieillissement de la population en âge de travailler et la rareté grandissante de la main-d'œuvre.

Afin de répondre aux défis de l'emploi, Emploi-Québec Centre-du-Québec entend prioriser en 2014-2015 les actions visant :

- ✓ L'amélioration de la persévérance des clientèles aux différentes mesures d'Emploi-Québec, avec la collaboration étroite de nos partenaires;
- ✓ Le renforcement de l'intervention auprès des clientèles pour favoriser l'emploi d'un plus grand nombre de personnes immigrantes, de personnes handicapées, de jeunes et de travailleuses et travailleurs expérimentés;
- ✓ La poursuite d'une intervention renforcée auprès des prestataires de l'aide sociale en vue de les mobiliser et les accompagner vers l'emploi;
- ✓ Un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, en diversifiant nos stratégies pour améliorer les compétences de la main-d'oeuvre;
- ✓ Le soutien à la gestion des ressources humaines des entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail.

Par ailleurs, afin de mettre en œuvre le récent projet d'union avec Services Québec, Emploi-Québec optimisera les services offerts à la population en intégrant éventuellement dans tous les centres locaux d'emploi les lignes d'affaires de Services Québec. Ce plan d'action présente aussi le budget d'intervention, qui est à la baisse pour une deuxième année consécutive en raison de la compression des fonds du Québec, ainsi que les cibles de résultats à atteindre.

En terminant, nous tenons à souligner le travail soutenu du personnel d'Emploi-Québec Centre-du-Québec ainsi que celui des partenaires impliqués qui assurent quotidiennement la réussite de la mise en œuvre de ce plan d'action.

Marc Morin, Président du Conseil régional des partenaires du marché du travail

Denise Picard, Directrice régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec

La mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'oeuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

L'offre de service et la présence d'Emploi-Québec dans la région

Relevant du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec assure les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services publics d'emploi offerts contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail ainsi qu'à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. En plus des services universels de placement et d'information sur le marché du travail destinés à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés pour mobiliser les prestataires en vue d'une intégration en emploi. L'offre de service d'Emploi-Québec s'adresse également aux entreprises souhaitant améliorer leur gestion des ressources humaines et développer les compétences de leur personnel faiblement qualifié ou à risque de perte d'emploi. Par ailleurs, Emploi-Québec collabore étroitement avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) afin d'optimiser l'utilisation des sommes du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) visant à rehausser les qualifications des travailleuses et des travailleurs.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière de dernier recours. Ainsi, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et leur participation active à la société en vue de leur insertion en emploi. Par son offre de service, Emploi-Québec contribue donc à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à la réduction de la pauvreté.

Au Centre-du-Québec, les services d'Emploi-Québec offerts aux chercheuses et aux chercheurs d'emploi et aux entreprises sont accessibles par l'entremise de quatre centres locaux d'emploi (CLE) : CLE de Victoriaville, CLE de Drummondville, CLE de L'Érable et CLE de Nicolet-Bécancour. Par ailleurs, deux visioguichets[2] sont mis à la disposition de la population dans les municipalités de Nicolet et de Bécancour, secteur Gentilly.

Aussi, depuis 2006, Emploi-Québec Centre-du-Québec est responsable de la gestion du programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) pour l'ensemble du Québec. Ce programme poursuit deux objectifs, soit celui de créer des emplois adaptés aux besoins des personnes handicapées et celui de développer l'employabilité de ces personnes afin de les aider à occuper un emploi dans un milieu de travail standard.

---

1 La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles est entrée en vigueur le 1er janvier 2007.

2 Les visioguichets permettent de procéder à des entrevues à distance avec un agent, de déposer et de recevoir des documents et des formulaires, d'obtenir de l'information sur le suivi et l'avancement de son dossier et d'accéder au site Internet d'Emploi-Québec.

Notons également que le Centre-du-Québec est responsable, pour l'ensemble de la province, du traitement des demandes concernant les métiers réglementés, et ce, via le Centre administratif de la qualification professionnelle (CAQP) situé à Victoriaville. Depuis son ouverture en octobre 2007, cette unité administrative centralisée a le mandat de traiter les demandes d'information des travailleuses et des travailleurs ainsi que des entreprises en lien avec la qualification réglementée. Par ce fait, la Direction régionale traite également les demandes de réexamen administratif des décisions rendues pour la clientèle de tout le Québec.

Récemment, le gouvernement adoptait le projet de loi no 21, *Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises*[3] qui prévoit le transfert des responsabilités de Services Québec au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Aux termes de l'application de ce projet, tous les CLE dispenseront un service de renseignements et de référence. Cette union concrétise une approche multiservice près du citoyen et de l'entreprise, tout en permettant le partage des ressources et des infrastructures existantes.

Au cours de la dernière année, une première phase de déploiement sur trois ans a été amorcée. Pour la région, le CLE de Drummondville est le premier à offrir un accueil commun en intégrant les employés de Services Québec et en offrant les services à la population. Le CLE de Victoriaville suivra au cours de la prochaine année. Pour les CLE de Nicolet-Bécancour et de L'Érable, le plan d'intégration demeure à préciser.

3 Le projet de loi no 21 *Loi visant l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services aux citoyens et aux entreprises* a été adopté le 10 avril 2013.

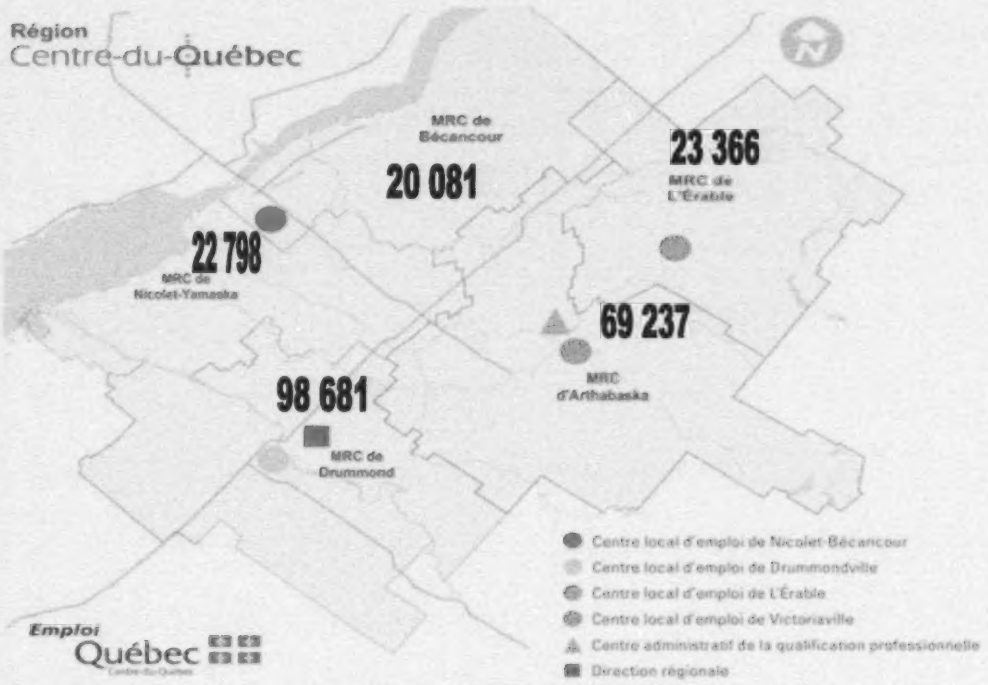
La région en bref

Située au sud du fleuve Saint-Laurent et à mi-chemin entre Montréal et Québec, la région du Centre-du-Québec couvre une superficie de 6 980 km². Elle compte 80 municipalités, dont neuf villes, soit Bécancour, Daveluyville, Drummondville, Kingsey Falls, Nicolet, Plessisville, Princeville, Victoriaville et Warwick, ainsi que deux réserves indiennes : Odanak et Wôlinak. La région se divise en cinq municipalités régionales de comté (MRC) : Arthabaska, Bécancour, Drummond, L'Érable et Nicolet-Yamaska.

L'EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE

GRAPHIQUE 1

POPULATION AU CENTRE-DU-QUÉBEC EN 2011



Lors du recensement de 2011, la population du Centre-du-Québec totalisait 234 160 personnes, ce qui représente près de 3 % de la population totale de la province[4]. Les femmes étaient légèrement plus nombreuses que les hommes dans la région et composaient 50,3 % de la population totale.

4 Statistique Canada, Recensement 2011, http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm

TABLEAU 1

ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ENTRE 2006 ET 2011

CENTRE-DU-QUÉBEC ET QUÉBEC

	Population 2006			Population 2011			Évolution en nombre (population totale)	Évolution en %
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes		
Centre-du-Québec	224 200	113 305	110 890	234 165	117 705	116 455	9 965	4,4%
Québec	7 546 135	3 858 435	3 687 695	7 902 990	4 027 140	3 875 865	356 855	4,7%
Par groupe d'âge au Centre-du-Québec								
0 – 14 ans	38 140	18 645	19 495	38 240	18 570	19 665	100	0,2%
15 – 64 ans	151 920	75 035	76 890	154 950	76 230	78 715	3 030	2,0%
65 ans et +	34 125	19 620	14 505	40 980	22 910	18 080	6 855	20,1%
Par groupe d'âge au Québec								
0 – 14 ans	1 252 505	613 370	639 140	1 258 620	615 880	642 740	6 115	0,5%
15 – 64 ans	5 213 335	2 621 135	2 592 180	5 386 685	2 700 485	2 686 205	173 350	3,3%
65 ans et +	1 080 285	623 920	456 365	1 257 665	710 760	546 925	177 380	16,4%

Depuis le recensement de 2006, la région affiche une croissance de la population de 4,4 %. Les personnes âgées de 65 ans et plus composent le groupe d'âge ayant augmenté le plus significativement depuis 2006 enregistrant une hausse de 20,1 % au Centre-du-Québec comparativement à 16,4 % pour l'ensemble du Québec. Dans la région, le vieillissement de la population est une réalité plus prononcée que dans l'ensemble du Québec. Le bassin de la population en âge de travailler, les 15 à 64 ans, a peu augmenté pendant cette même période (2 % au Centre-du-Québec comparativement à 3,3 % au Québec).

TABLEAU 2

ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ENTRE 2006 ET 2011

MUNICIPALITÉS RÉGIONALES DE COMTÉ DU CENTRE-DU-QUÉBEC (MRC)

MRC	Population 2006	Population 2011			Variation en nombre	Variation en %	Variation en nombre par groupe d'âge		
		Total	Femmes	Hommes			0-14 ans	15-64 ans	65 ans et +
Arthabaska	66 245	69 240	34 955	34 280	2 995	4,5%	-5	835	2 185
Bécancour	18 805	20 080	9 950	10 130	1 275	6,8%	15	585	695
Drummond	92 980	98 680	49 665	49 020	5 700	6,1%	525	2095	3080
L'Érable	23 155	23 365	11 615	11 750	210	0,9%	-150	-200	555
Nicolet-Yamaska	23 010	22 800	11 520	11 280	-210	-0,9%	-280	-285	345

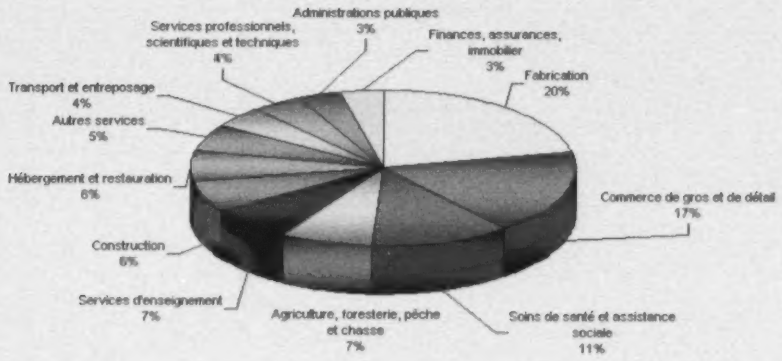
Tel que présenté au tableau 2, c'est la MRC de Bécancour qui a connu la plus forte hausse de la population entre 2006 et 2011, suivie de la MRC de Drummond. Par ailleurs, la situation des 15 à 64 ans diffère d'une MRC à l'autre. Pour les MRC d'Arthabaska, Bécancour et Drummond, nous observons une croissance alors que pour les MRC de L'Érable et de Nicolet-Yamaska, la population de 15 à 64 ans décline progressivement.

Cette tendance rejoint les prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec de 2009 qui indiquaient que la population totale du Centre-du-Québec augmenterait de 12,3 %, entre 2006 et 2031, alors que pour la même période, l'évolution de la population âgée de 20 à 64 ans diminuera de 7,7 %[5].

Les principaux secteurs d'activités économiques

GRAPHIQUE 2

SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES AU CENTRE-DU-QUÉBEC



Le secteur de la fabrication continue de dominer le marché du travail au Centre-du-Québec en accaparant une grande part des emplois totaux (20 %)[6]. Cette particularité distingue la région de l'ensemble du Québec alors que le secteur manufacturier représente au plus 11,6 % des emplois occupés.

Comparativement à l'ensemble de la province, la proportion des emplois dans le secteur de l'agriculture est plus élevée dans la région (7 %) que pour l'ensemble du Québec (1,9 %). Les autres secteurs de l'emploi en importance sont le commerce de gros et de détail, les soins de santé et d'assistance sociale, les services d'enseignement, la construction ainsi que l'hébergement et les services de restauration.

5 Institut de la statistique du Québec, *Perspectives démographiques du Québec et des régions*, 2006-2056, Édition 2009, p.85

6 Enquête nationale auprès des ménages de 2011, Statistique Canada

Le marché du travail

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

La région du Centre-du-Québec continue d'attirer des projets d'investissements significatifs. Dans le secteur de la fabrication, par exemple, plusieurs projets importants en phase de développement ont été annoncés à Bécancour (ex. : Minéraux rares Quest, IFFCO Canada, RER Hydro).

Dans la MRC de l'Érable, la mise en opération commerciale du Parc éolien a débuté en novembre 2013 représentant un investissement de 400 M$. À Victoriaville, Sural Québec a annoncé un investissement de 45 M$ pour la construction d'une nouvelle usine en 2015, qui créera de ce fait une cinquantaine d'emplois.

Dans le secteur des services, certains projets d'investissement auront des retombées importantes pour la région. Il en est ainsi du projet du Centre de foires qui se concrétise à Drummondville : la construction est amorcée et devrait se finaliser en décembre 2014. Déjà, un projet de construction de l'Hôtel Unique estimé à 15 M$ créant une soixantaine d'emplois a été annoncé.

Par ailleurs, toujours dans cette municipalité, l'annonce de la construction d'un nouveau campus de l'Université du Québec à Trois-Rivières a été officialisée. L'ouverture est prévue à l'automne 2015. Il s'agit d'un investissement de 30 M$ qui créera 38 emplois.

En 2013, il y a eu peu d'annonces de fermeture d'entreprise au Centre-du-Québec. Toutefois, l'entreprise Saputo fermera son usine de fabrication de fromage située à Warwick afin d'intégrer ses activités à celles d'autres installations dans la province, dont celle de Plessisville. L'arrêt définitif des activités est prévu pour juin 2014. Près d'une centaine d'employés sont concernés par cette décision.

À la suite de l'annonce de la fermeture de la Centrale nucléaire Gentilly-2 à Bécancour, le gouvernement a mis en place un fonds de diversification économique de 200 M$ sur cinq ans pour les régions du Centre-du-Québec et de la Mauricie afin d'amenuiser l'impact du déclassement de la centrale. Une table régionale de diversification économique a été créée afin d'identifier des projets d'investissement porteurs pour l'économie de ces régions. À cette fin, elle a déposé en avril 2013 le Plan de diversification économique du Centre-du-Québec et de la Mauricie.

Pour le Centre-du-Québec, plusieurs projets ont été appuyés dans le cadre de ce fonds. La Corporation de promotion et de développement de Bécancour a reçu une aide financière pour l'implantation d'un incubateur d'entreprises du secteur des technologies propres. La Fromagerie l'Ancêtre s'est vu octroyée un prêt pour un projet d'agrandissement et d'acquisition d'équipement, créant cinq emplois et consolidant 48 autres. L'entreprise Oriens Technologies a reçu un soutien financier de 1 275 000 $ afin d'implanter une usine de transformation de résidus industriels à Bécancour. Ce projet de 6 M$ permettra la création de 35 emplois.

L'entreprise Thermoforme d'Amérique de Nicolet, qui est spécialisée dans la fabrication de portes d'armoires, a reçu un appui financier de 650 000 $ pour son projet d'expansion évalué à 5,6 M$, créant 21 emplois supplémentaires. Récemment, d'autres entreprises ont reçu un appui financier pour leur projet, tels que Demtec, Le Manoir du Lac William et Epp Métal.

TABLEAU 3

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL[7]

Centre-du-Québec : caractéristiques de la population active[8]

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2013	2012	2012
Population active (000)	118,9	3,9	3,4
Emploi (000)	110,1	4,6	4,4
Chômage (000)	8,8	-0,7	-7,4
Taux de chômage (%)	7,4	-0,9	
Taux d'activité (%)	61,5	1,6	
Taux d'emploi (%)	57,0	2,1	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles

Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

		Variation en volume depuis	Variation en % depuis
	2013	2012	2012
Population active (000)	4 365,1	44,8	1,0
Emploi (000)	4 032,2	47,8	1,2
Chômage (000)	332,9	-3,0	-0,9
Taux de chômage (%)	7,6	-0,2	
Taux d'activité (%)	65,2	0,1	
Taux d'emploi (%)	60,3	0,3	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Moyennes annuelles

Selon les données de l'Enquête sur la population active, le nombre de personnes actives sur le marché du travail au Centre-du-Québec a progressé de 3,4 % en 2013 par rapport à l'année précédente. On compte également une hausse de 4,4 % des personnes en emploi alors que pour l'ensemble du Québec cet accroissement est estimé à 1,2 %.

La situation du chômage a évolué positivement pour le Centre-du-Québec alors que le nombre de personnes sans emploi à la recherche d'un travail a diminué en 2013 comparativement à l'année précédente (-0,7). Par ailleurs, le taux de chômage a reculé de 0,9 point de pourcentage en 2013 par rapport à 2012 s'établissant à 7,4 %. Ce taux est similaire à l'ensemble du Québec qui se situe à 7,6 %. Le taux d'activité des personnes de 15 ans et plus a progressé de 1,6 point en 2013 en comparaison à 2012. De plus, le taux d'emploi, c'est-à-dire la proportion des personnes âgées de 15 ans et plus qui occupe un emploi, est passé de 54,9 % en 2012 à 57 % durant la dernière année.

7 Pour connaître les définitions de ces indicateurs, nous référons le lecteur au lexique se trouvant à la fin du document.

8 Les données sont basées sur les estimations exprimées en moyennes annuelles réalisées par Statistique Canada à partir de l'Enquête sur la population active. Il convient d'interpréter avec prudence les données régionales considérant la faible taille de l'échantillon ayant servi à élaborer ces estimations

Portrait de la clientèle[9]

LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

TABLEAU 4

ÉVOLUTION DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

JUIN 2008 – JUIN 2013

	Juin-08	Juin-09	Juin-10	Juin-11	Juin-12	Juin-13	Variation sur 1 an	%	Variation sur 5 ans	%
Centre-du-Québec	7 949	12 439	10 173	9 350	9 423	7 606	-1 817	-19,3	-343	-4,3
Ensemble du Québec	212 828	309 251	281 995	241 997	230 186	208 826	-21 360	-9,3	-4 002	-1,9

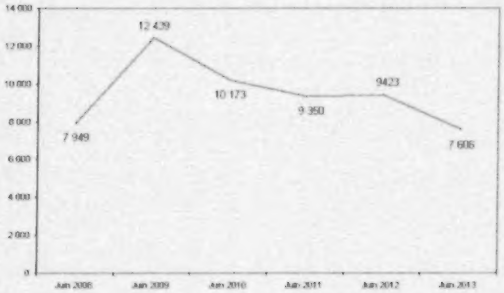
Au Centre-du-Québec, nous observons une baisse significative des prestataires de l'assurance-emploi au cours de la dernière année (-1 817 individus). Cette diminution est davantage marquée dans la région que pour l'ensemble du Québec (-19,3 % au Centre-du-Québec et -9,3 % pour la province). Par ailleurs, nous remarquons que le nombre de prestataires est inférieur à la situation prévalant avant la récession. Cette importante baisse peut s'expliquer en partie par les changements apportés dans l'application des règlements au régime de l'assurance-emploi en 2013 qui semble avoir eu un impact significatif au Centre-du-Québec. La situation pour l'ensemble de la province suit une courbe descendante similaire, tel que l'illustre le graphique suivant.

GRAPHIQUE 3

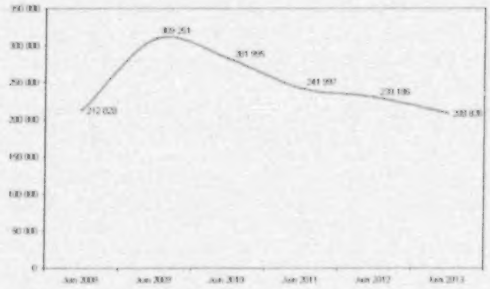
ÉVOLUTION DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

JUIN 2008 – JUIN 2013

CENTRE-DU-QUEBEC



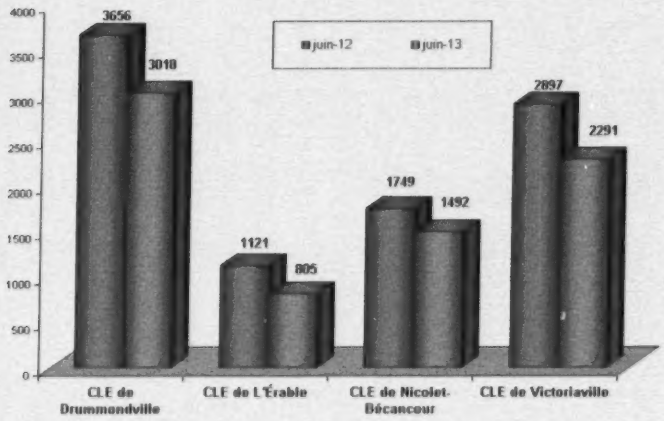
QUEBEC



9 Les tableaux et graphiques suivants permettent d'observer l'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et des programmes de l'aide sociale pour les années 2008 à 2013. Ces données nous informent sur la situation qui prévalait pendant et après la récession. Il faut savoir que le point culminant de la dernière récession se situe entre les mois d'octobre 2008 et juillet 2009.

GRAPHIQUE 4

PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI, PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI



Les prestataires de l'assurance-emploi ont diminué de manière significative, et ce, dans tous les territoires desservis par les centres locaux d'emploi (CLE). C'est au CLE de l'Érable que la diminution de cette clientèle est la plus marquante en terme de proportion (-28 %). En nombre, c'est au CLE de Drummondville que la baisse de ces prestataires se fait le plus sentir (-638 individus).

Comme par les années précédentes, les CLE de Drummondville et de Victoriaville regroupent la plus grande part des prestataires de l'assurance-emploi de la région en 2013.

TABLEAU 5

CARACTÉRISTIQUES DES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

	juin-12	Hommes	Femmes	juin-13	Hommes	Femmes	Variation	%
Nb total de prestataires	9 423	6 268	3 155	7 606	5 168	2 438	-1 817	-19,3
Âgés de moins de 25 ans	989	752	217	809	630	179	-160	-16,5
Âgés de 25-34 ans	1 942	1 400	542	1 574	1 159	415	-368	-18,9
Âgés de 35-44 ans	1 762	1 138	624	1 405	903	502	-357	-20,3
Âgés de 45-54 ans	2 450	1 476	974	1 866	1 161	705	-584	-23,8
Âgés de 55 ans et plus	2 004	1 264	740	1 693	1 101	592	-311	-15,5
Âgés de 65 ans et plus	296	238	58	259	214	45	-37	-12,5

Nous observons une diminution des prestataires de l'assurance-emploi dans tous les groupes d'âge. Ce recul apparaît de manière plus marquée pour les prestataires âgés entre 45 et 54 ans. Par ailleurs, la présence des hommes à l'assurance-emploi était deux fois plus élevée que celle des femmes en juin 2013. Cette tendance était similaire en juin 2012. De plus, nous constatons une diminution de 22,7 % des femmes prestataires à l'assurance-emploi au cours de la dernière année comparativement à 17,5 % pour les hommes.

LES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

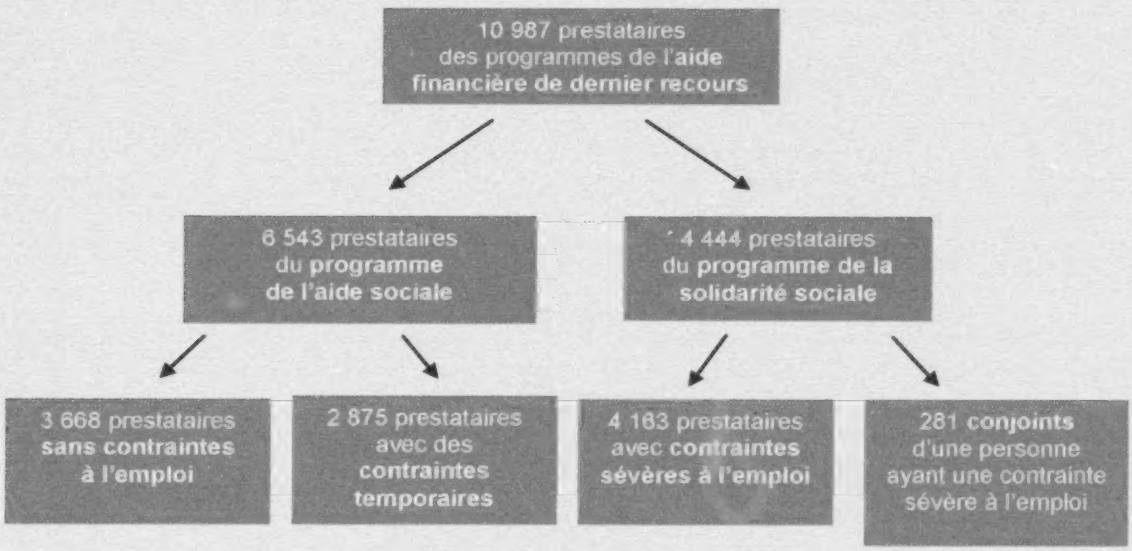
En plus des services publics d'emploi offerts à la population, Emploi-Québec gère les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et accorde un soutien monétaire aux personnes et aux familles démunies. Pour ce faire, deux programmes existent, soit l'aide sociale et la solidarité sociale. Le Programme d'aide sociale vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui sont en mesure d'intégrer le marché du travail. Le Programme de solidarité sociale, pour sa part, accorde une aide financière de dernier recours aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi[10].

Tel que le présente le prochain graphique, on dénombrait, en juin 2013 :

- ✓ Au total, 10 987 prestataires de l'aide financière de dernier recours, représentant une diminution de 2,7 % comparativement à juin 2012;
- ✓ 6 543 prestataires du programme de l'aide sociale, soit une baisse de 3,7 % de cette clientèle par rapport à la même période l'an passé;
- ✓ 4 444 prestataires du programme de la solidarité sociale, enregistrant un léger recul de 1,2 %.

GRAPHIQUE 5

PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS AU CENTRE-DU-QUÉBEC JUIN 2013



10 Pour obtenir l'allocation de solidarité sociale, un rapport médical doit attester que l'état physique ou mental est affecté de façon significative pour une durée permanente ou indéfinie.

TABLEAU 6

ÉVOLUTION DES ADULTES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE

JUIN 2008 – JUIN 2013

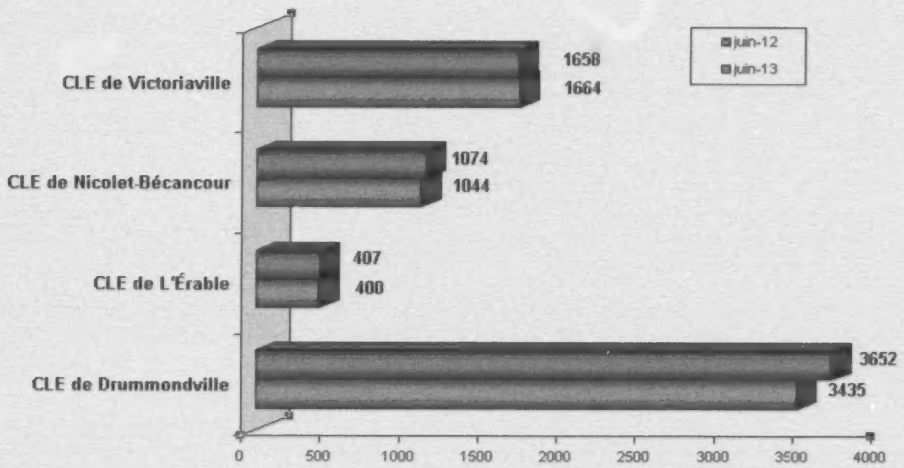
	Juin-08	Juin-09	Juin-10	Juin-11	Juin-12	Juin-13	Variation sur 1 an	%	Variation sur 5 ans	%
Centre-du-Québec	6 508	6 775	6 973	7 168	6 791	6 543	-248	-3,7	35	0,5
Ensemble du Québec	225 855	229 882	231 779	229 275	218 203	212 507	-5696	-2,6	-13 348	-5,9

Tout comme les prestataires de l'assurance-emploi, nous constatons une tendance à la baisse pour les prestataires du programme d'aide sociale au Centre-du-Québec au cours de la dernière année (-3,7 %). Cette situation est également observée pour l'ensemble de la province (-2,6 %). Sur une plus longue période, nous observons que pour la région, le nombre de ces prestataires s'apparente à la situation de 2008, année marquée par une récession économique.

GRAPHIQUE 6

ADULTES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE

PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI



En juin 2013, plus de la moitié des prestataires du programme d'aide sociale de la région provenait du territoire desservi par le CLE de Drummondville et le quart des prestataires, par le CLE de Victoriaville. C'est au CLE de Drummondville que le nombre de prestataires a baissé de manière plus marquée entre juin 2012 et juin 2013 (-217 individus). Dans les autres CLE, le nombre de prestataires est similaire à l'an dernier.

TABLEAU 7

CARACTÉRISTIQUES DES ADULTES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE

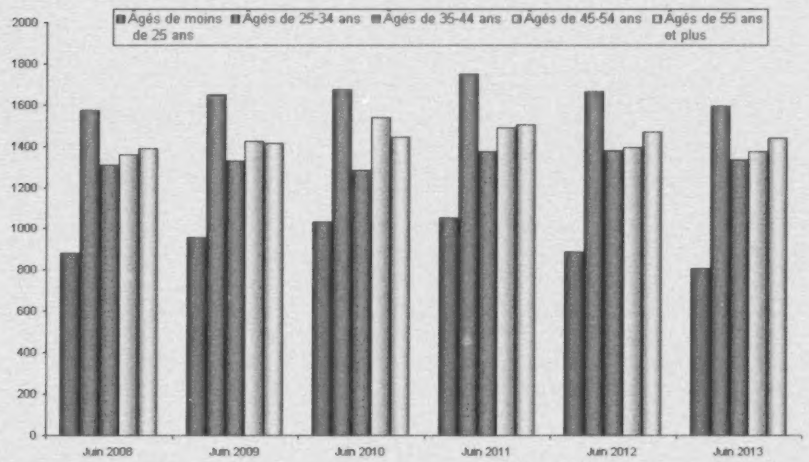
	juin-12	Hommes	Femmes	juin-13	Hommes	Femmes	Variation	%
Nombre total de prestataires	6791	3580	3211	6543	3486	3057	-248	-3,7 %
Sans contraintes temporaires	3845	2400	1445	3668	2309	1359	-177	-4,6 %
Personnes nées hors Canada	388	161	227	352	149	203	-36	-9,3 %
Âgés de moins de 25 ans	886	397	489	806	367	439	-80	-9,0 %
Âgés de 25-34 ans	1663	859	804	1594	846	748	-69	-4,1 %
Âgés de 35-44 ans	1377	730	647	1333	710	623	-44	-3,2 %
Âgés de 45-54 ans	1395	799	596	1373	794	579	-22	-1,6 %
Âgés de 55 ans et plus	1470	795	675	1437	769	668	-33	-2,2 %

Toute catégorie d'âge confondue, le nombre de prestataires de l'aide sociale a décliné entre juin 2012 et juin 2013. Il en est de même pour les prestataires n'ayant aucune contrainte temporaire à l'emploi (-177 individus) ainsi que les personnes nées hors Canada (-9,3 %). Contrairement à l'an passé, la décroissance du nombre de prestataires de l'aide sociale est observée de façon plus marquée du côté des femmes (-154 prestataires) que celui des hommes (-94 prestataires).

GRAPHIQUE 7

ÉVOLUTION DES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE, SELON L'ÂGE

JUIN 2008 — JUIN 2013

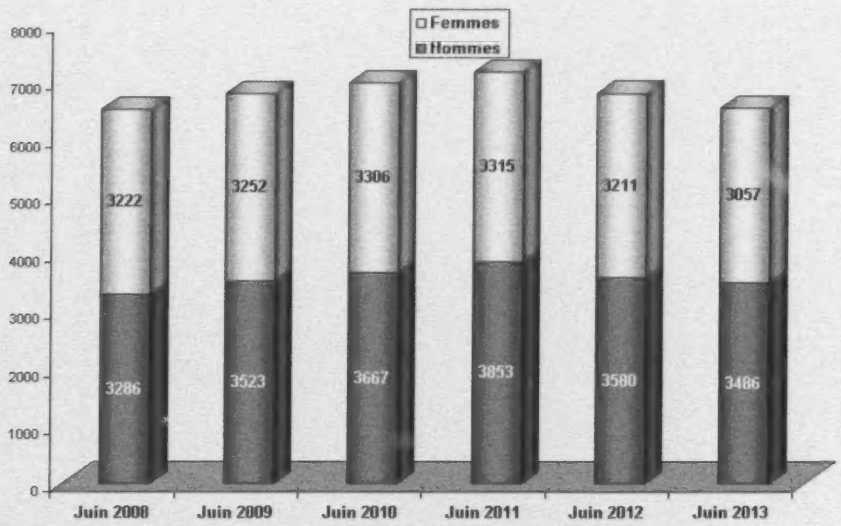


Le graphique 7 nous indique que les prestataires âgés de 25 à 34 ans demeurent la catégorie d'âge la plus nombreuse, suivi des prestataires âgés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, entre juin 2008 et juin 2013, nous observons une diminution significative des prestataires âgés de moins de 25 ans (-8,4 %) à l'aide sociale. Par contre, pour les prestataires se situant dans les catégories d'âge entre 25 et 54 ans, la situation de 2013 est relativement la même qu'en 2008, enregistrant de légères augmentations (entre 1 % et 2,1 %) tandis que cette hausse se situe à 3,5 % pour les prestataires âgés de 55 ans et plus.

GRAPHIQUE 8

ÉVOLUTION DES PRESTATAIRES DU PROGRAMME D'AIDE SOCIALE, SELON LE SEXE JUIN 2008 — JUIN 2013



Tel que l'illustre le présent graphique, la présence des hommes s'est accrue de manière significative jusqu'en juin 2011. Depuis, nous observons une diminution progressive de ces prestataires. La situation pour les femmes est quelque peu différente. Leur nombre a légèrement varié entre juin 2008 et juin 2011 et leur présence a décliné de manière assez marquée depuis juin 2012 (-4,8 %).

TABLEAU 8

PRESTATAIRES DU PROGRAMME DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

	JUIN 2012	JUIN 2013	VARIATION	%
CENTRE-DU-QUEBEC	**4 498**	**4 444**	**-54**	**-1,2**
HOMMES	2 300	2 292	-8	-0,3
FEMMES	2 198	2 152	-46	-2,1
ENSEMBLE DU QUEBEC	**137 843**	**136 820**	**-1 023**	**-0,7**
HOMMES	72 266	72 166	-100	-0,1
FEMMES	66 577	64 654	-923	-1,4

Entre juin 2012 et juin 2013, les personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi et qui sont prestataires du programme de la solidarité sociale ont diminué, tant pour le Centre-du-Québec que pour l'ensemble de la province. Par ailleurs, cette décroissance est plus importante pour les femmes que pour les hommes. En 2013, le nombre d'hommes prestataires du programme de la solidarité sociale est relativement stable en comparaison à l'an passé. Pour les femmes, nous enregistrons une diminution de l'ordre de 2,1 %. Cette différence suit la tendance à la baisse que l'on retrouve pour l'ensemble du Québec.

L'offre et la demande de main-d'oeuvre

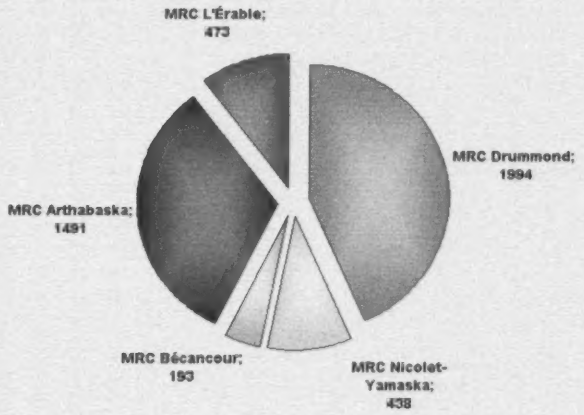
Le dynamisme et la diversité des 3 215 entreprises de la région comprenant cinq employés et plus contribuent à stimuler la demande de main-d'œuvre qui se fait de plus en plus importante[11]. Dans un avenir assez rapproché, cette situation devrait s'accentuer en raison du vieillissement de la population, de la croissance de l'emploi, mais surtout en raison des nombreux départs à la retraite. En effet, les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 nous indiquent que les besoins de main-d'œuvre proviendraient de 18 000 départs à la retraite à remplacer pour cette période auxquels s'ajoutera une croissance de 2 900 emplois[12].

LA RECENTE ENQUETE SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPETENCES

Au printemps 2013, une vaste enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences a été réalisée par Emploi-Québec auprès de 2 359 entreprises de la région[13]. Le taux de réponse a été favorable s'établissant à 77,6 %.

GRAPHIQUE 10

POSTES À COMBLER PAR MRC



L'enquête confirme que des besoins de main-d'œuvre seront importants dans la région. Parmi les entreprises sondées, près d'une sur deux prévoit embaucher du personnel au cours de la prochaine année pour un total de 4 589 postes. La majorité des embauches sont prévues dans les MRC de Drummond et d'Arthabaska. Toutefois, ces besoins de main-d'œuvre s'inscrivent dans un contexte démographique où la population en âge de travailler augmente peu au Centre-du-Québec et diminue même dans certaines MRC.

Dans le cadre de cette enquête, les intentions d'embauche des entreprises pour la prochaine année auront lieu dans tous les secteurs d'activités, mais de façon plus importante dans les secteurs de la fabrication, de la santé et de l'assistance sociale.

Par ailleurs, selon les entreprises sondées, la majorité indique qu'elles embaucheront du personnel détenant au minimum un diplôme d'études secondaires. Plus précisément, elles demanderont dans 25 % des cas un diplôme d'études secondaires; 17 % une formation secondaire professionnelle, 13 % une formation collégiale, 9 % une formation universitaire alors que 26 % d'entre elles n'exigeront aucun diplôme pour certains emplois à pourvoir.

---

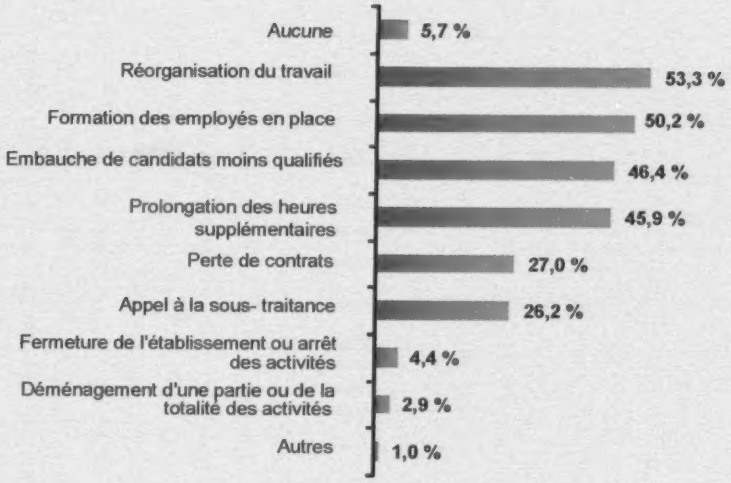
11 Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec, 2013

12 Marché du travail dans la région du Centre-du-Québec, *Perspectives d'emploi par profession 2012-2016*, Emploi-Québec, 2012. http://emploiquebec.gouv.qc.ca

13 Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus du Centre-du-Québec, 2013, étude réalisée par Écho Sondage pour Emploi-Québec Centre-du-Québec.

GRAPHIQUE 11

CONSÉQUENCES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Pour la prochaine année, près de 49 % des entreprises sondées prévoient des difficultés de recrutement, principalement en raison du manque de candidates et de candidats qualifiés. Si les difficultés de recrutement persistent, plusieurs entreprises estiment qu'elles devront former leur personnel en place (50,2 %) et réorganiser le travail (53,3 %). Ces solutions sont nettement à la hausse par rapport aux résultats de l'enquête réalisée en 2010. À ce moment, seulement 25 % d'entre elles envisageaient de former les employés en place et 35 % prévoyaient réorganiser le travail.

Les éléments qui influencent les priorités d'action pour 2014-2015

À l'automne 2013, Emploi-Québec Centre-du-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) ont tenu une consultation Web afin d'orienter les actions d'Emploi-Québec pour les quatre prochaines années. Les partenaires, les employeurs, les personnes à la recherche d'un emploi et l'ensemble du personnel étaient visés par cet exercice. Au total, 319 personnes ont complété la partie sondage de la consultation, dont 90 partenaires, 140 membres du personnel, 45 chercheurs d'emploi et 44 employeurs.

Plusieurs participants ont avancé des pistes de solutions prometteuses concernant, notamment l'adéquation entre les chercheurs d'emploi et les besoins des entreprises, le recrutement, l'intégration, le maintien en emploi et la formation de la main-d'œuvre, la persévérance et la réussite de nos clientèles ainsi que la prestation de services d'Emploi-Québec.

Ces propositions ont été prises en compte dans le choix des stratégies d'action présentées dans les pages suivantes. Nous constatons que les résultats de cette consultation convergent et demandent des ajustements à nos interventions plutôt qu'un investissement financier additionnel. Nous retenons également de cet exercice une volonté de concentrer nos actions pour amener le plus grand nombre de personnes à intégrer le marché du travail afin de combler les besoins de nos entreprises de plus en plus confrontées à des difficultés de recrutement.

Par ailleurs, des travaux ont démarré au plan régional pour adapter l'offre de service. Ces travaux visent à optimiser la prestation de services aux entreprises, à diversifier nos stratégies pour soutenir le développement des compétences et l'insertion en emploi. Ils visent également à accélérer la réponse aux besoins de main-d'œuvre. Des analyses des taux de persévérance de nos clientèles ainsi que des bonnes pratiques sont en cours et donneront lieu à des actions ciblées, en étroite collaboration avec nos partenaires de l'éducation et les ressources en employabilité.

Dans ce contexte, pour 2014-2015, Emploi-Québec Centre-du-Québec accompagnera vers l'emploi les personnes qui appartiennent aux groupes sous-représentés sur le marché du travail, notamment les jeunes, les personnes handicapées, les travailleuses et les travailleurs expérimentés et les personnes immigrantes. Emploi-Québec compte aussi travailler avec les entreprises à améliorer la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre en adoptant des pratiques diversifiées de recrutement et de rétention de leur personnel, notamment par la formation de leur personnel.

Emploi-Québec Centre-du-Québec pourra également miser sur les moyens retenus dans diverses stratégies pour favoriser l'intégration en emploi de ces clientèles :

- ✓ Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, phase II;
- ✓ Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'oeuvre féminine ainsi que l'Entente spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au Centre-du-Québec. À ce titre, offrir des services spécialisés d'accompagnement, faire la promotion de l'entrepreneuriat féminin et favoriser la diversification des choix professionnels pour les femmes;
- ✓ Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- ✓ Stratégie de renouvellement des effectifs du secteur de la santé et des services sociaux;
- ✓ Stratégie d'action jeunesse par le biais de la mesure de l'Engagement jeunesse au Centre-du-Québec qui vise la complémentarité des mesures et programmes s'adressant aux jeunes.

Ressources financières

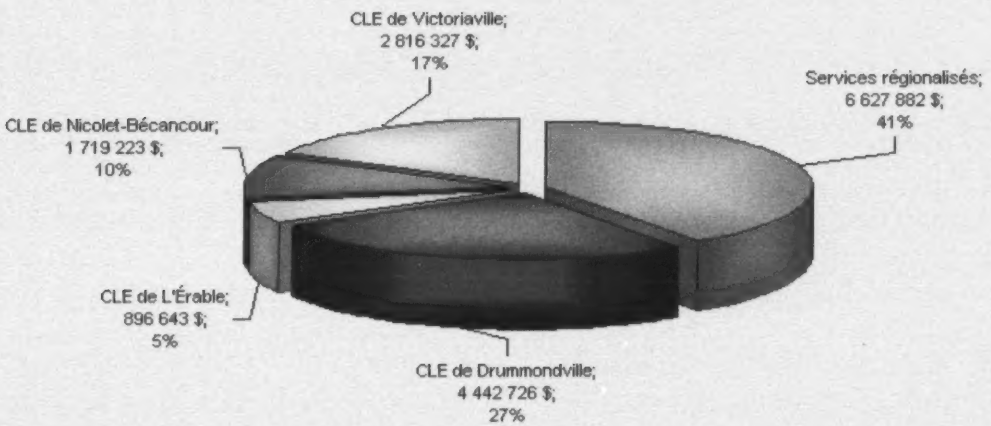
Emploi-Québec dispose d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et les disponibilités financières du gouvernement québécois. Le budget peut être ajusté en raison de l'état du marché du travail. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte de la répartition des clientèles potentielles sur le territoire et du budget accordé. Emploi-Québec compte également un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière de dernier recours ainsi que pour offrir d'autres programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Le modèle de répartition du budget d'intervention, qui est distribué en début d'année financière aux régions, tient compte de nombreuses variables. Il en est ainsi de l'importance, pour chaque territoire, de la population à risque de chômage et de sous-emploi ainsi que du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permet leur potentiel. Le budget, en provenance du Fonds de développement du marché du travail, est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi, tels que les projets préparation pour l'emploi et les services d'aide à l'emploi.

Pour l'année financière 2014-2015, Emploi-Québec Centre-du-Québec dispose d'un budget d'intervention estimé à 16 502 800 $. Dans ce budget, plus de 9 M$ sont distribués entre les quatre CLE du territoire. Leur part est établie en fonction de la clientèle potentielle, selon la pondération suivante : 45 % au nombre de prestataires de l'assurance-emploi, 35 % à la clientèle des prestataires du programme de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, 15 % à la population en emploi et 5 % au nombre d'entreprises sur le territoire. En fonction de cette pondération, le budget d'intervention en 2014-2015 se répartit entre les CLE, tel que le présente le graphique suivant.

GRAPHIQUE 12

BUDGET D'INTERVENTION PAR UNITÉ, 2014-2015



Le tableau qui suit présente la répartition du budget d'intervention dont dispose la région. Le budget affecté aux services régionalisés est de 6 627 882 $ en 2014-2015. Cette somme permettra de financer notamment des projets d'envergure régionale, dont une nouvelle offre de service régionalisé en formation continue, les comités de reclassement à entrée continue (CREC) ainsi que les ententes avec les organismes en développement de l'employabilité[14].

Aussi, le budget régional alloue cette année la somme de 1 500 000 $ pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT)[15]. Cette mesure s'adresse spécifiquement aux personnes handicapées et ces investissements financiers consentis sur le plan régional s'inscrivent dans le cadre des engagements du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Le soutien apporté aux entreprises, notamment par les mesures Concertation pour l'emploi, Formation de la main-d'oeuvre – volet entreprises et achats de formation continue et Subventions salariales aux entreprises sera au maximum de 12 % des sommes disponibles au budget total 2014-2015.

---

14 Le budget destiné aux ententes avec les organismes en développement de l'employabilité est régionalisé depuis 2013-2014. En 2014-2015, le budget régionalisé inclut également l'engagement (report) pour une seule entreprise d'insertion (524 000 $). L'an prochain l'ensemble du budget sera régionalisé.

15 À nouveau cette année, le salaire minimum sera augmenté de 0,20 $, portant le taux horaire à 10,35 $. Cette augmentation aura principalement un impact à la hausse sur le budget alloué au CIT, sans qu'il y ait nécessairement davantage de clientèle desservie.

TABLEAU 9

LA RÉPARTITION BUDGÉTAIRE 2014-2015, PAR FONDS

	Répartition des clientèles potentielles	Fonds du Québec	Fonds de l'assurance-emploi			Budget total 2014-2015	Budget total 2013-2014
		Budget 2014-2015	Budget 2014-2015	EMT 2014-2015	**Sous total**		
Direction régionale			4 318 438 $		*4 318 438 $*	**4 318 438 $**	3 489 091 $
Jeunes en action		214 083 $	71 361 $		*71 361 $*	**285 444 $**	246 800 $
Contrat d'intégration		675 000 $	777 100 $	47 900 $	*825 000 $*	**1 500 000 $**	1 500 000 $
Entreprises d'insertion		277 700 $	246 300 $		*246 300 $*	**524 000 $**	
Sous-total régional		**1 166 783 $**	**5 413 199 $**	**47 900 $**	**5 461 099 $**	**6 627 882 $**	5 314 930 $
Drummondville	44,99%	1 415 078 $	2 181 566 $	846 082 $	3 027 647 $	**4 442 726 $**	5 358 070 $
L'Érable	9,08%	285 595 $	440 289 $	170 758 $	611 048 $	**896 643 $**	1 176 510 $
Nicolet-Bécancour	17,41%	547 600 $	844 211 $	327 412 $	1 171 624 $	**1 719 223 $**	2 199 160 $
Victoriaville	28,52%	897 044 $	1 382 935 $	536 347 $	1 919 282 $	**2 816 327 $**	3 645 827 $
Sous-total CLE	**100%**	**3 145 317 $**	**4 849 001 $**	**1 880 600 $**	**6 729 601 $**	**9 874 918 $**	12 379 567 $
Total région		**4 312 100 $**	**10 262 200 $**	**1 928 500 $**	**12 190 700 $**	**16 502 800 $**	17 694 497 $

ENJEU 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

ORIENTATION 1 : ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs	• Contribuer activement aux travaux de modernisation, de mise à jour et de coordination de l'offre de service d'Emploi-Québec en matière d'information sur le marché du travail (IMT) et de l'emploi.	■			
	• Adapter et mieux intégrer à la prestation de services, l'information sur les besoins de main-d'œuvre, tant sur le plan local que régional, tout particulièrement dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi (CLE) et auprès des clientèles référées par Service Canada.	■			
	• Valoriser les professions en forte demande de main-d'œuvre au Centre-du-Québec en participant notamment, au Carrefour des professions d'avenir au Centre-du-Québec et en y diffusant une information adaptée pour les enseignants et les conseillers en orientation.	■			
Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi	• Poursuivre la promotion et favoriser une utilisation optimale du Placement en ligne comme outil d'appariement entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi.	■			
	• Poursuivre la dynamisation des salles multiservice dans les CLE afin d'en faire des vitrines de l'emploi.	■			
L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint	• Programmer des activités d'aide et de formation de courte durée en vue d'une intégration rapide en emploi et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.	■			
	• Privilégier, lorsque pertinent et disponible, l'utilisation de formations d'appoint en ligne et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.	■			
	• Cibler l'utilisation des mesures d'insertion, telle la subvention salariale, dans des métiers et des entreprises qui peuvent bénéficier d'un programme d'apprentissage en milieu de travail.	■			

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre	• S'assurer de rendre accessible aux clientèles intéressées toute l'information sur les besoins de main-d'œuvre tant dans la région du Centre-du-Québec que dans l'ensemble du Québec.	▪			
	• Mettre en place des mécanismes intrarégionaux d'information et de coordination en vue de faire connaître les besoins importants de main-d'œuvre signifiés par des entreprises et contribuer à combler ces postes, en accompagnant de façon plus soutenue dans leurs démarches les clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail.	▪			
	• Accentuer et mieux cibler les collaborations avec les différents organismes et partenaires travaillant à l'attraction de la main-d'œuvre dans la région, notamment la main-d'œuvre immigrante et celle des jeunes afin de combler des postes en forte demande sur le territoire.	▪			
	• Inciter les comités d'aide au reclassement et les comités de reclassement à entrée continue à inscrire dans leur plan d'action des activités d'appariement entre des employeurs en demande de main-d'œuvre et le personnel licencié et en suivre les résultats.	▪			

CIBLES DE RÉSULTATS

- 8 000 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec
- 4 451 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi
- 4 251 retours en emploi des participants aux interventions d'Emploi-Québec
- 1 846 retours en emploi des prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec

ORIENTATION 2 : FAVORISER L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi	• Intensifier les accompagnements auprès des nouveaux demandeurs de l'aide sociale et les personnes terminant une mesure d'aide, notamment auprès des jeunes et des personnes immigrantes, et les impliquer activement dans leurs démarches de retour en emploi.	▪			
	• S'assurer que ces clientèles soient soutenues par les bonnes mesures d'emploi et qu'elles aient le profil et les outils requis pour persévérer et s'insérer en emploi.	▪			
Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles	• Renforcer les activités de placement pour la clientèle avec la collaboration active des ressources spécialisées en employabilité.	▪			
L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	• Soutenir les entreprises qui embauchent des clientèles présentant des obstacles à l'emploi en leur proposant des ressources et des outils pertinents.	▪			

CIBLES DE RÉSULTATS

- 3 266 nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, clientèles des programmes d'assistance sociale
- 1 449 retours en emplois des prestataires des programmes d'assistance sociale à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec

ORIENTATION 3 : CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER 2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail	• S'assurer d'avoir une bonne lecture de la situation des entreprises du territoire, notamment des entreprises ayant bénéficié des programmes SERRE et AÉRÉ et contribuer, au besoin, à des partenariats pour soutenir et accompagner celles qui vivent des difficultés.	■			
	• Développer des approches proactives pour rejoindre et appuyer les entreprises pour lesquelles les interventions d'Emploi-Québec font une réelle différence, cibler particulièrement : ✓ la petite et moyenne entreprise; ✓ les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi. Proposer pour la plus grande entreprise les stratégies les mieux adaptées, dont les projets économiques d'envergure (PEE).	■			
	• Renforcer l'utilisation de l'IMT auprès des entreprises.	■			
	• Accentuer l'accompagnement des employeurs, tout particulièrement dans la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (recrutement, rétention et qualification de la main-d'œuvre) en organisant diverses activités pour partager les bonnes pratiques, les outils et faire connaître les ressources du milieu.	■			
	• Structurer des activités d'appariement sur l'ensemble du territoire avec des employeurs oeuvrant dans des secteurs d'activités en grande demande de main-d'œuvre ou qui viennent s'installer sur le territoire en vue d'intégrer la clientèle en emploi.	■			

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La collaboration aux stratégies sectorielles	• En vue de positionner la fonction stratégique des ressources humaines et d'appuyer certains secteurs d'activités qui vivent des difficultés en raison, notamment de la concurrence mondiale : – participer aux comités de gestion des trois créneaux d'excellence de l'Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD) ainsi qu'au comité régional ACCORD; – contribuer à l'émergence et à la réalisation de projets de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre visant le développement de ces trois créneaux : fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs, meuble et bois ouvré et textiles techniques; – faire la promotion en continu auprès du personnel d'Emploi-Québec et des partenaires des outils développés par les Comités sectoriels de la main-d'œuvre davantage impliqués dans la région, dont le meuble et bois ouvré, la fabrication métallique industrielle, le textile et le commerce de détail afin qu'ils soient utilisés efficacement auprès des clientèles individus et entreprises.	▪			

CIBLES DE RÉSULTATS

- 450 entreprises nouvellement aidées par les services publics d'emploi
- 325 nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

ORIENTATION 4 : PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration ou au maintien en emploi.	• Poursuivre le déploiement de l'initiative Investissement-compétences en incitant les entreprises à s'engager à investir dans le développement et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre.	■			
	• Inciter les entreprises à investir dans la formation et le développement des compétences de leur personnel faiblement qualifié, en proposant : – des formations de base et de francisation; – des programmes d'apprentissage en milieu de travail; – la reconnaissance des compétences.	■			
	• Soutenir la formation dans les entreprises en processus d'acquisition de nouvelles technologies par le déploiement de la mesure Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises (SACE).	■			

ENJEU 2 : L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

ORIENTATION 5 : CONTRIBUER À BRISER LE CYCLE DE LA PAUVRETÉ EN INTERVENANT DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire	• Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.	■			
Le soutien et l'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	• Aider la clientèle à avoir une meilleure connaissance de ses intérêts et aptitudes ainsi qu'une connaissance du marché du travail, notamment lors des rencontres individualisées.	■			
	• Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours, en ciblant : – les nouveaux demandeurs; – les réitérants, soit les personnes qui demandent à nouveau de l'aide financière; – les prestataires terminant une mesure d'aide; – la clientèle ayant un niveau élevé d'employabilité.	■			
	• Rencontrer tous les nouveaux demandeurs du programme de l'aide sociale et les prestataires terminant une mesure d'aide, qui ne sont pas visés par la stratégie d'intervention renforcée, et mettre l'emphase sur leur réintégration en emploi.	■			
	• Poursuivre l'offre de service d'emploi à une clientèle plus éloignée dans le cadre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) afin de les aider à briser l'isolement et à se mettre en mouvement dans une perspective d'insertion en emploi.	■			

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La saine gestion des fonds publics	• Poursuivre l'optimisation du processus d'attribution initiale ainsi que les interventions de conformité en tenant compte des bonnes pratiques et tendre à atteindre les résultats du réseau, notamment : – en assurant la reddition de compte en lien avec les processus établis et en proposant des ajustements au besoin; – en offrant des formations sur la conformité au personnel des CLE.	▪			

CIBLES DE RÉSULTATS

- 2 463 sorties de l'aide financière de dernier recours
- 80 %, proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables suivant la réception des documents requis
- 97 %, taux d'exactitude monétaire dans le traitement administratif des dossiers actifs des services de solidarité sociale

ORIENTATION 6 : SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale et la collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	• Contribuer à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale en collaborant aux travaux de l'Alliance pour la solidarité et l'inclusion sociale réunissant les partenaires de la région.	▪			
	• Participer à l'approbation et au suivi des projets présentés à la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec dans le cadre de l'Alliance par chacune des cinq MRC. S'assurer que ces projets correspondent aux priorités d'intervention retenues dans chacune des MRC.	▪			

ENJEU 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

ORIENTATION 7 : POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines	• Poursuivre les démarches relatives à : – la santé et la qualité de vie au travail, dont le maintien de la semaine sur la santé et la qualité de vie au travail; – la formation du personnel et le transfert de l'expertise; – la planification de la relève, en lien avec les résultats de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.	■			
	• Tenir une rencontre régionale réunissant le personnel administratif pour échanger sur les enjeux de leur prestation de services ainsi que les associer à la réflexion sur l'optimisation des services.	■			
L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestations de services.	• Évaluer les opportunités de changements au niveau de la prestation de services dans la région.	■			
	• Mettre en place le projet pilote Déclic-comptoir au CLE de Drummondville qui vise à favoriser une plus grande autonomie de la clientèle.	■			
La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services	• Contribuer à l'intégration optimale de Services Québec dans la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes dans la région, notamment au CLE de Victoriaville.	■			

ORIENTATION 8 : AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail	• S'assurer de l'efficacité et de la cohérence de nos interventions dans les différentes activités de concertation[16].	■			

[16] Pour connaître les diverses ententes auxquelles prend part Emploi-Québec Centre-du-Québec, nous référons la lectrice et e lecteur à l'Annexe C du présent plan d'action.

ORIENTATION 9 : POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES D'ACTION PRIORITAIRES	ÉCHÉANCIER			
		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives	• Afin d'améliorer la réussite et la persévérance des participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, réaliser un plan d'action à partir de l'analyse des taux de persévérance pour les années antérieures, de concert avec les partenaires du marché du travail, particulièrement les établissements de formation, ainsi que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité.	▪			
L'intégration adéquate de l'IMT dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision	• Tenir régulièrement des activités pour favoriser une bonne connaissance des entreprises présentes sur le territoire, les professions en demande et les profils d'emploi recherchés. • Mieux intégrer l'information du marché du travail dans les rencontres du personnel, tant au plan local que régional. • Développer et diffuser auprès du personnel et des partenaires un cadre de référence en lien avec les besoins du marché du travail pour soutenir la planification des interventions de formation et de développement des compétences.	▪ ▪ ▪			
L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises	• Renforcer les processus de travail dans les CLE pour appuyer le partage d'information sur l'emploi et la clientèle ainsi que les stratégies de placement assisté et d'appariement.	▪			

Facteurs de contingence

Les engagements pris par la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec dans ce Plan d'action 2014-2015 sont tributaires de plusieurs facteurs externes qui peuvent influencer l'atteinte des résultats. Il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du Plan d'action régional, en début d'exercice financier. Elles pourraient faire l'objet d'une révision à l'automne prochain pour tenir compte des ressources humaines et financières dont Emploi-Québec disposera effectivement en 2014-2015. Afin de bien opérationnaliser sa mission et la vision organisationnelle par une offre de service adaptée aux besoins de ses clientèles, la Direction régionale doit disposer d'un budget de fonctionnement approprié. Ainsi, des changements au niveau des disponibilités budgétaires impliqueraient de moduler ses services et leur prestation.

Enfin, l'évolution de la situation du marché du travail peut également avoir un impact sur le choix des priorités d'action d'Emploi-Québec ainsi que sur ses capacités d'atteindre les résultats escomptés.

Annexes

ANNEXE A

RÉPARTITION DES CIBLES DE RÉSULTATS 2014-2015

Indicateurs	Nicolet-Bécancour	Drummondville	Victoriaville	L'Érable	Cibles régionales 2014-2015	Cibles régionales 2013-2014
Nouveaux participants (total)	1 300	3 776	2 127	797	8 000	8 000
Nouveaux participants prestataires de l'assurance-emploi	743	2 038	1 239	431	4 451	4 451
Nouveaux participants prestataires de l'assistance sociale	465	1 740	788	273	3 266	3 386
Retours en emploi (total)	716	2 008	1 121	406	4 251	4 251
Retours en emploi des participants prestataires de l'assurance-emploi	343	865	467	171	1 846	1 829
Retours en emploi des participants prestataires de l'assistance sociale	209	766	363	111	1 449	1 450
Nombre de participants aux stratégies du CDRCMO*	49	145	82	49	325	300
Entreprises nouvellement aidées	83	187	145	35	450	470
Sorties de l'aide financière	369	1 230	575	289	2 463	2 460
Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables **	N.A.	80 %	N.A.	N.A.	80 %	N.A.
Taux d'exactitude monétaire	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %	97 %

* Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

** Cet indicateur concerne seulement le CLE de Drummondville qui regroupe depuis septembre 2011 le traitement de l'attribution initiale pour l'ensemble de la région.

ANNEXE B

Tableau synoptique - Stratégies d'action prioritaire 2014-2015

ORIENTATION 1	**Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail**

- Contribuer activement aux travaux de modernisation, de mise à jour et de coordination de l'offre de service d'Emploi-Québec en matière d'information sur le marché du travail (IMT) et de l'emploi.
- Adapter et mieux intégrer à la prestation de services, l'information sur les besoins de main-d'œuvre, tant sur le plan local que régional, tout particulièrement dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi (CLE) et auprès des clientèles référées par Service Canada.
- Valoriser les professions en forte demande de main-d'œuvre au Centre-du-Québec en participant notamment, au Carrefour des professions d'avenir au Centre-du-Québec et en y diffusant une information adaptée pour les enseignants et les conseillers en orientation.
- Poursuivre la promotion et favoriser une utilisation optimale du Placement en ligne comme outil d'appariement entre les employeurs et les personnes à la recherche d'un emploi.
- Poursuivre la dynamisation des salles multiservice dans les CLE afin d'en faire des vitrines de l'emploi.
- Programmer des activités d'aide et de formation de courte durée en vue d'une intégration rapide en emploi et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.
- Privilégier, lorsque pertinent et disponible, l'utilisation de formations d'appoint en ligne et en évaluer l'efficacité sur le retour en emploi.
- Cibler l'utilisation des mesures d'insertion, telle la subvention salariale, dans des métiers et des entreprises qui peuvent bénéficier d'un programme d'apprentissage en milieu de travail.
- S'assurer de rendre accessible aux clientèles intéressées toute l'information sur les besoins de main-d'œuvre tant dans la région du Centre-du-Québec que dans l'ensemble du Québec.
- Mettre en place des mécanismes intrarégionaux d'information et de coordination en vue de faire connaître les besoins importants de main-d'œuvre signifiés par des entreprises et contribuer à combler ces postes, en accompagnant de façon plus soutenue dans leurs démarches les clientèles faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail.
- Accentuer et mieux cibler les collaborations avec les différents organismes et partenaires travaillant à l'attraction de la main-d'œuvre dans la région, notamment la main-d'œuvre immigrante et celle des jeunes afin de combler des postes en forte demande sur le territoire.
- Inciter les comités d'aide au reclassement et les comités de reclassement à entrée continue à inscrire dans leur plan d'action des activités d'appariement entre des employeurs en demande de main-d'œuvre et le personnel licencié et en suivre les résultats.

ORIENTATION 2	**Favoriser l'intégration en emploi des prestataires des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail**

- Intensifier les accompagnements auprès des nouveaux demandeurs de l'aide sociale et les personnes terminant une mesure d'aide, notamment auprès des jeunes et des personnes immigrantes, et les impliquer activement dans leurs démarches de retour en emploi.
- S'assurer que ces clientèles soient soutenues par les bonnes mesures d'emploi et qu'elles aient le profil et les outils requis pour persévérer et s'insérer en emploi.
- Renforcer les activités de placement pour la clientèle avec la collaboration active des ressources spécialisées en employabilité.
- Soutenir les entreprises qui embauchent des clientèles présentant des obstacles à l'emploi en leur proposant des ressources et des outils pertinents.

ORIENTATION 3	**Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité**

- S'assurer d'avoir une bonne lecture de la situation des entreprises du territoire, notamment des entreprises ayant bénéficié des programmes SERRE et AÉRÉ et contribuer, au besoin, à des partenariats pour soutenir et accompagner celles qui vivent des difficultés.
- Développer des approches proactives pour rejoindre et appuyer les entreprises pour lesquelles les interventions d'Emploi-Québec font une réelle différence, cibler particulièrement :
  - la petite et moyenne entreprise;
  - les entreprises dont les employés sont à risque de perdre leur emploi.

  Proposer pour la plus grande entreprise les stratégies les mieux adaptées, dont les projets économiques d'envergure (PEE).
- Renforcer l'utilisation de l'IMT auprès des entreprises.
- Accentuer l'accompagnement des employeurs, tout particulièrement dans la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (recrutement, rétention et qualification de la main-d'œuvre) en organisant diverses activités pour partager les bonnes pratiques, les outils et faire connaître les ressources du milieu.
- Structurer des activités d'appariement sur l'ensemble du territoire avec des employeurs oeuvrant dans des secteurs d'activités en grande demande de main-d'œuvre ou qui viennent s'installer sur le territoire en vue d'intégrer la clientèle en emploi.
- En vue de positionner la fonction stratégique des ressources humaines et d'appuyer certains secteurs d'activités qui vivent des difficultés en raison, notamment de la concurrence mondiale :
  - participer aux comités de gestion des trois créneaux d'excellence de l'Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD) ainsi qu'au comité régional ACCORD;
  - contribuer à l'émergence et à la réalisation de projets de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre visant le développement de ces trois créneaux : fournisseurs et équipementiers pour véhicules commerciaux, véhicules spéciaux et produits récréatifs, meuble et bois ouvré et textiles techniques;
  - faire la promotion en continue auprès du personnel d'Emploi-Québec et des partenaires des outils développés par les Comités sectoriels de la main-d'œuvre davantage impliqués dans la région, dont le meuble et bois ouvré, la fabrication métallique industrielle, le textile et le commerce de détail afin qu'ils soient utilisés efficacement auprès des clientèles individus et entreprises.

ORIENTATION 4	**Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre**

- Poursuivre le déploiement de l'initiative Investissement-compétences en incitant les entreprises à s'engager à investir dans le développement et la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre.
- Inciter les entreprises à investir dans la formation et le développement des compétences de leur personnel faiblement qualifié, en proposant :
  - des formations de base et de francisation;
  - des programmes d'apprentissage en milieu de travail;
  - la reconnaissance des compétences.
- Soutenir la formation dans les entreprises en processus d'acquisition de nouvelles technologies par le déploiement de la mesure Soutien à l'amélioration de la compétitivité des entreprises (SACE).

ORIENTATION 5	**Contribuer à briser le cycle de la pauvreté en intervenant dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale**

- Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.
- Aider la clientèle à avoir une meilleure connaissance de ses intérêts et aptitudes ainsi qu'une connaissance du marché du travail, notamment lors des rencontres individualisées.
- Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie d'intervention renforcée auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours, en ciblant :
  - les nouveaux demandeurs;
  - les réitérants, soit les personnes qui demandent à nouveau de l'aide financière;
  - les prestataires terminant une mesure d'aide;
  - la clientèle ayant un niveau élevé d'employabilité.
- Rencontrer tous les nouveaux demandeurs du programme de l'aide sociale et les prestataires terminant une mesure d'aide, qui ne sont pas visés par la stratégie d'intervention renforcée, et mettre l'emphase sur leur réintégration en emploi.
- Poursuivre l'offre de service d'emploi à une clientèle plus éloignée dans le cadre du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) afin de les aider à briser l'isolement et à se mettre en mouvement dans une perspective d'insertion en emploi.
- Poursuivre l'optimisation du processus d'attribution initiale ainsi que les interventions de conformité en tenant compte des bonnes pratiques et tendre à atteindre les résultats du réseau, notamment :
  - en assurant la reddition de compte en lien avec les processus établis et en proposant des ajustements au besoin;
  - en offrant des formations sur la conformité au personnel des CLE.

ORIENTATION 6	**Soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale**

- Contribuer à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale en collaborant aux travaux de l'Alliance pour la solidarité et l'inclusion sociale réunissant les partenaires de la région.
- Participer à l'approbation et au suivi des projets présentés à la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec dans le cadre de l'Alliance par chacune des cinq MRC. S'assurer que ces projets correspondent aux priorités d'intervention retenues dans chacune des MRC.

ORIENTATION 7	**Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale d'Emploi-Québec et l'amélioration des processus de travail**

- Poursuivre les démarches relatives à :
  - la santé et la qualité de vie au travail, dont le maintien de la semaine sur la santé et la qualité de vie au travail;
  - la formation du personnel et le transfert de l'expertise;
  - la planification de la relève, en lien avec les résultats de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- Tenir une rencontre régionale réunissant le personnel administratif pour échanger sur les enjeux de leur prestation de services ainsi que les associer à la réflexion sur l'optimisation des services.
- Évaluer les opportunités de changements au niveau de la prestation de services dans la région.
- Mettre en place le projet pilote Déclic-comptoir au CLE de Drummondville qui vise à favoriser une plus grande autonomie de la clientèle.
- Contribuer à l'intégration optimale de Services Québec dans la prestation de services aux citoyens et aux citoyennes dans la région, notamment au CLE de Victoriaville.

ORIENTATION 8	**Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail**

- S'assurer de l'efficacité et de la cohérence de nos interventions dans les différentes activités de concertation.

ORIENTATION 9	**Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi**

- Afin d'améliorer la réussite et la persévérance des participants aux mesures actives d'Emploi-Québec, réaliser un plan d'action à partir de l'analyse des taux de persévérance pour les années antérieures, de concert avec les partenaires du marché du travail, particulièrement les établissements de formation, ainsi que les organismes spécialisés en développement de l'employabilité.
- Tenir régulièrement des activités pour favoriser une bonne connaissance des entreprises présentes sur le territoire, les professions en demande et les profils d'emploi recherchés.
- Mieux intégrer l'information du marché du travail dans les rencontres du personnel, tant au plan local que régional.
- Développer et diffuser auprès du personnel et des partenaires un cadre de référence en lien avec les besoins du marché du travail pour soutenir la planification des interventions de formation et de développement des compétences.
- Renforcer les processus de travail dans les CLE pour appuyer le partage d'information sur l'emploi et la clientèle ainsi que les stratégies de placement assisté et d'appariement.

ANNEXE C

LE PARTENARIAT

Emploi-Québec Centre-du-Québec participe activement à la mise en œuvre d'ententes en collaboration avec un réseau de partenaires bien implanté dans la région. Certaines visent spécifiquement des groupes de la population qui peuvent éprouver des difficultés d'intégration au marché du travail et de maintien en emploi. D'autres ont pour objectif d'attirer et de retenir la main-d'oeuvre qualifiée au Centre-du-Québec répondant ainsi aux besoins de recrutement des entreprises. Voici un aperçu de ces ententes auxquelles prend part Emploi-Québec Centre-du-Québec :

- Entente spécifique de régionalisation de l'immigration au Centre du Québec*;
- Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrantes et immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles, en assumant la gestion opérationnelle du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME);
- Entente spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au Centre-du-Québec;
- Entente spécifique en matière d'adaptation des services et des infrastructures aux besoins des personnes aînées du Centre-du-Québec. À cette fin, contribuer aux travaux du comité sur l'emploi des aînés;
- Entente Action jeunesse structurante sur la migration des jeunes au Centre-du-Québec;
- Entente spécifique portant sur la mobilisation et le partenariat pour la réussite éducative au Centre-du-Québec et ses différents comités de travail;
- Entente spécifique de régionalisation sur la consolidation et le développement des entreprises d'économie sociale du Centre-du-Québec;
- Entente spécifique portant sur le développement social au Centre-du-Québec.

** Travaux à réaliser pour le renouvellement de cette entente en 2014-2015.*

ANNEXE D

LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DU CENTRE-DU-QUÉBEC, AU 12 MARS 2014

Membres représentant la main-d'oeuvre

M. André Labbé	Union des producteurs agricoles du Centre-du-Québec et Centre d'emploi agricole du Centre-du-Québec
M. Paul Lavergne	Conseil central Cœur du Québec (CSN)
M[me] Renée Levasseur	Conseil central Cœur du Québec (CSN)
M. Marc St-Cyr	Métallos Venmar (FTQ)
M. Pierre Lafontaine	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Membres représentant les entreprises

M. Alain Côté	Chambre de commerce et d'industrie de Drummond
M[me] Johanne Lachapelle	Commission scolaire des Chênes
M[me] Martine Pépin	Chambre de commerce et d'industrie du Cœur-du-Québec
M. Richard Perron	CEPSA Chimie Bécancour inc.
M[me] Chantal St-Martin	Lazer inox inc.

Membres représentant le milieu de la formation

M[me] Brigitte Bourdages	Cégep de Drummondville
M. Marc Morin (président)	Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
M[me] Suzanne Rioux	École nationale du meuble et de l'ébénisterie de Victoriaville

Membres représentant les organismes communautaires

M[me] Dominique Chevalier	Partance
M. Luc Dastous (vice-président)	Carrefour jeunesse-emploi d'Arthabaska

Membre d'Emploi-Québec

M[me] Denise Picard (secrétaire)	Direction régionale d'Emploi-Québec Centre-du-Québec

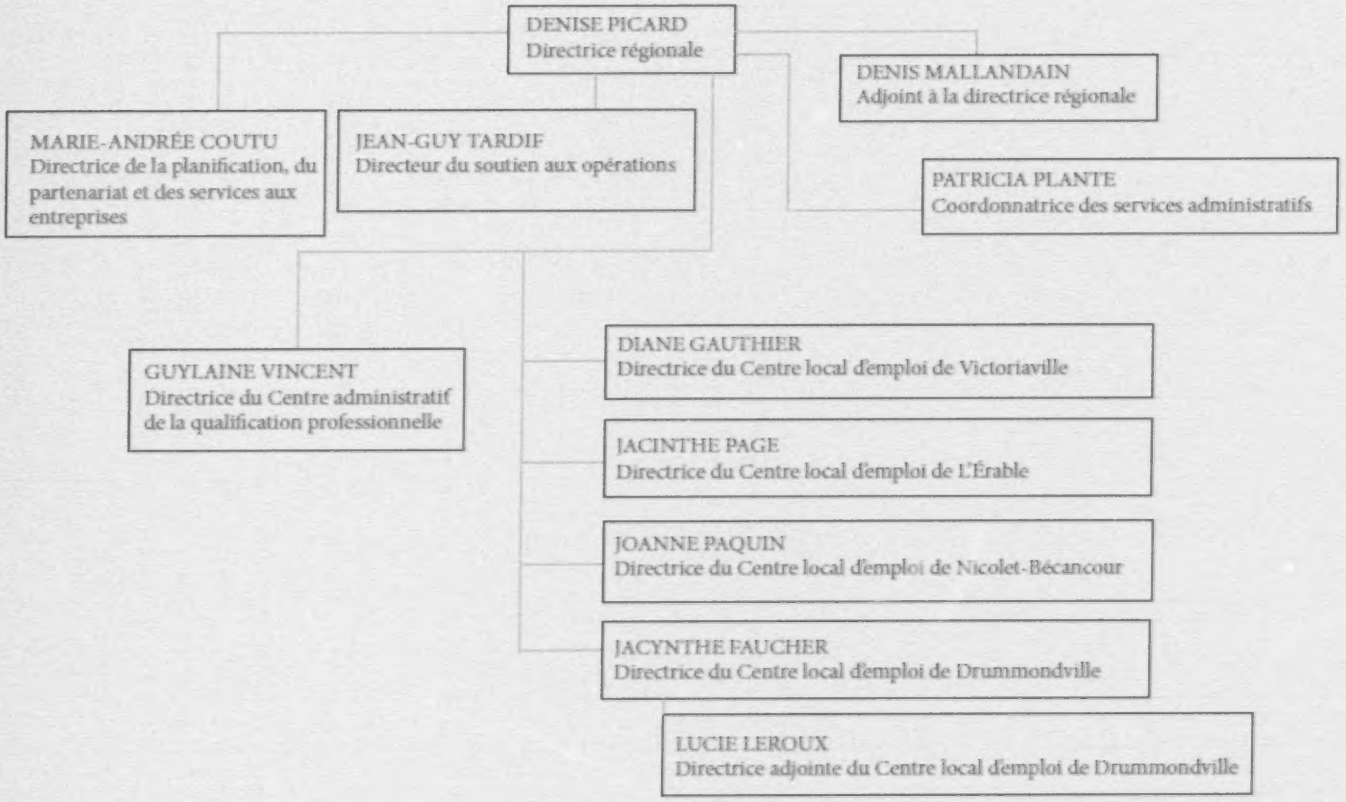
Membres sans droit de vote

M. Vincent Bourassa	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations
M. Gaétan Désilets	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
M[me] Carole Gaudet	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
M. Michel Gagnon	Conférence régionale des élus Centre-du-Québec
M[me] Chantal Lussier	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
M[me] Diane Paradis	Université du Québec à Trois-Rivières

ANNEXE E

ORGANIGRAMME COMITÉ DE GESTION RÉGIONAL

EMPLOI-QUEBEC CENTRE-DU-QUEBEC, AU 12 MARS 2014



ANNEXE F

LEXIQUE

Population de 15 ans et plus

Personnes âgées de 15 ans et plus, résidant au Québec, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées.

Population active

Personnes, parmi la population de 15 ans et plus, en emploi ou en chômage.

Emploi

Personnes qui habitent une région et qui travaillent, peu importe le lieu. Cette définition correspond à la catégorie des personnes occupées, utilisée par Statistique Canada dans l'Enquête sur la population active.

Chômeuses/chômeurs

Personnes sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.

Taux de chômage

Nombre de chômeuses et de chômeurs divisé par la population active multiplié par 100.

Taux d'activité

Population active divisée par la population de 15 ans et plus multipliée par 100.

Taux d'emploi

Emploi divisé par la population de 15 ans et plus multiplié par 100.